Labour Canada Travail Canada

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE (PART III - LABOUR STANDARDS) 1991-1992

RAPPORT ANNUEL SUR LES MESURES PRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III : LES NORMES DU TRAVAIL) 1991-1992

Canada

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE (PART III - LABOUR STANDARDS)

1991-1992

RAPPORT ANNUEL SUR LES MESURES PRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE III - LES NORMES DU TRAVAIL)

1991-1992

93-01358/

Published by authority of the Minister of Labour, Government of Canada

Available from

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 994-0543

Labour Canada Catalogue No.
L135-2138/92B

Minister of Supply and Services Canada, 1992

Catalogue no. L2-35/1992
ISBN 0-662-59223-9

Printed in Canada

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail, gouvernement du Canada

Distribué par le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
Téléphone : (819) 994-0543

Numéro de catalogue de Travail Canada
L135-2138/92B

Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1992

N° de cat. L2-35/1992
ISBN 0-662-59223-9

Imprimé au Canada

Report on Proceedings under Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) for the fiscal year April 1, 1991, to March 31, 1992.

Pursuant to section 263 of the Canada Labour Code (Part III-Labour Standards), I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of my duties under the Code, covering fiscal year 1991-1992.

Marcel Danis
Minister of Labour

June 1992

Rapport des activités entreprises en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* (les normes du travail) au cours de l'exercice financier du 1er avril 1991 au 31 mars 1992.

Conformément à l'article 263 de la partie III du *Code canadien du travail* (les normes du travail), je soumets au Parlement le rapport annuel relatif à l'exercice de mes fonctions en vertu du *Code* au cours de l'exercice financier 1991-1992.

Le ministre du Travail,
Marcel Danis

juin 1992

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) establishes minimum standards for employees employed upon or in connection with the operation of any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada. These standards cover hours of work, minimum wages, equal wages, annual vacations, general holidays, leave for employees with child care responsibilities, maternity leave, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, sexual harassment, timely payment of wages, sick leave, and protection against unjust dismissal.

La partie III du *Code canadien du travail* (les normes du travail) établit les normes minimales régissant les employés qui travaillent dans des entreprises assujetties à l'autorité législative du Parlement du Canada. Ces normes s'appliquent au nombre d'heures de travail, au salaire minimum, à l'égalité des salaires, aux congés annuels, aux jours fériés, aux congés accordés aux employés pour soins à donner aux enfants, aux congés de maternité, aux licenciements collectifs et individuels, aux indemnités de départ, à la saisie-arrêt, aux congés de décès, au harcèlement sexuel, au paiement du salaire dans les délais impartis, aux congés de maladie et à la protection contre le congédiement injuste.

At Labour Canada headquarters, the Director General of the Labour Standards and Equal Pay Branch reports to the Assistant Deputy Minister of Operations.

À l'Administration centrale de Travail Canada, la directrice générale de la Direction des normes du travail et de l'équité salariale relève du sous-ministre adjoint, Opérations.

The Labour Standards and Equal Pay Branch has a broad mandate which is handled by several divisions, namely:

Les divisions suivantes s'acquittent du vaste mandat confié à la Direction des normes du travail et de l'équité salariale :

Labour Standards - Legislation

This division is primarily responsible for the research, development and analysis of labour standards policy and legislation. The staff consults with labour, employer and government organizations to ensure that current policy and legislation reflect the changing needs of clients.

Normes de travail - Législation

Cette division est principalement responsable de la recherche, de l'élaboration et de l'analyse en matière de législation et de politiques des normes du travail. Le personnel de la division consulte les salariés, les organisations patronales et les organismes gouvernementaux pour s'assurer que les politiques et la législation répondent aux besoins changeants des clients.

Labour Standards - Operations

This division is involved in the interpretation of the legislation and in ongoing daily activities such as processing requests for permits and waivers and responding to other operational requests and requirements.

Normes de travail - Opérations

Cette division participe à l'interprétation de la législation, est chargée de diverses activités courantes comme le traitement des demandes de dérogation et d'exemption, et répond à d'autres demandes et exigences opérationnelles.

Equal Pay

The Equal Pay Division is responsible for the design, development and implementation of policies and procedures to promote and facilitate federal jurisdiction employer compliance with the legislative requirements of equal pay for work of equal value. The Division is also responsible for providing advice, interpretation, training and guidance to regional staff on the delivery of the Equal Pay Program through employer visits and, for the development and dissemination of information and publications. The Division responds when compliance is not forthcoming by conducting inspections and referring suspected cases of gender-based wage discrimination to the Canadian Human Rights Commission for investigation and resolution.

Labour Education

The Labour Education Division is responsible for processing requests for financial assistance from Canadian labour organizations. The funds that are provided by Labour Canada are used to provide union members with education programs of various kinds. This training is aimed at producing better-informed workers and thus smoother labour relations and better understanding among all bargaining parties.

Labour Canada's Regions

Labour Canada administers the above-mentioned programs through 6 regional and 28 district offices located across Canada.

Équité salariale

La Division de l'équité salariale est chargée de la conception, de l'élaboration et de l'application de politiques et de méthodes visant à aider les employeurs de compétence fédérale à se conformer aux exigences de la loi relatives à l'équité salariale, et à les sensibiliser à cette question. La Division est également chargée de fournir des conseils, des interprétations, de la formation et de l'orientation aux employés des régions concernant l'application du programme d'équité salariale, en visitant les employeurs et en rédigeant et en diffusant de l'information et des publications. Dans les cas de non-conformité, la Division effectue des inspections et renvoie les cas présumés de discrimination salariale fondée sur le sexe à la Commission canadienne des droits de la personne pour enquête et règlement.

Formation syndicale

La Division de la formation syndicale traite les demandes d'aide financière émanant des syndicats canadiens. Les fonds fournis par Travail Canada permettent de promouvoir une main-d'oeuvre mieux informée et, ainsi, d'améliorer les relations patronales-syndicales et la compréhension entre les négociateurs de toutes les parties.

Les régions de Travail Canada

Travail Canada administre les programmes susmentionnés par l'entremise de 6 bureaux régionaux et de 28 bureaux de district disséminés d'un bout à l'autre du pays.

Labour Canada's regions are responsible for administering Part II of the Canada Labour Code dealing with occupational safety and health and Part III of the Code dealing with labour standards and equal pay. They are also responsible for administering a national injury compensation program for the federal jurisdiction.

Il incombe aux bureaux régionaux de Travail Canada d'administrer la partie II du *Code canadien du travail*, portant sur la sécurité et la santé au travail et la partie III du *Code*, portant sur les normes du travail et l'équité salariale. Il leur revient également d'administrer un programme national d'indemnisation des victimes de blessures pour le secteur de compétence fédérale.

The Regional Directors of Labour Canada's six regional offices plan, organize, direct and control the activities of their regions in order to meet program objectives. Some of this responsibility is delegated to district managers who oversee the activities of Labour Canada's district offices and supervise labour affairs officers who are responsible for front-line delivery of these programs.

Le directeur de chacun des six bureaux régionaux de Travail Canada planifie, organise, dirige et contrôle les activités menées dans sa région en vue d'atteindre les objectifs du programme. Une partie de ces responsabilités sont déléguées aux gérants de district, qui contrôlent les activités des bureaux de district de Travail Canada et supervisent les agents des affaires du travail qui s'occupent directement de l'exécution de ces programmes.

With regard to Part III, the labour affairs officers (LAOs) are involved in a wide variety of tasks aimed at ensuring compliance with the Canada Labour Code and its regulations. These activities include: providing clients with information and interpretation of the legislation; promoting Labour Canada and its programs; handling complaints; investigating, assessing and referring requests for permits; investigating and reporting situations of potential group terminations; conducting programmed inspections; and initiating prosecutions.

Pour ce qui concerne la partie III, les agents des affaires du travail (AAT) remplissent des tâches diverses visant à assurer la conformité au *Code canadien du travail* et à ses règlements, notamment : fournir aux clients des renseignements ainsi que l'interprétation des lois; promouvoir le Ministère et ses programmes; traiter les plaintes; mener des enquêtes relativement aux demandes de permis, évaluer celles-ci et les renvoyer aux personnes compétentes; mener des enquêtes et faire des rapports sur les éventuels licenciements collectifs; effectuer les inspections prévues aux programmes; et, instituer des poursuites.

In carrying out their activities the LAOs operate within a framework of Labour Canada's compliance policy, using as their guide a set of Operations Program directives and interpretive program guides which detail how the Acts and Regulations are to apply.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les AAT évoluent dans le cadre de la politique de conformité de Travail Canada et ils prennent pour guide une série de directives du Programme des opérations ainsi que les guides du programme d'interprétation qui donnent le détail du mode d'application des lois et des règlements.

FACTS AND FIGURES

Labour Standards and Equal Pay Issues

FAITS ET CHIFFRES

Questions liées aux normes du travail
et à l'équité salariale

Hours of Work

Section 170 of Part III of the Canada Labour Code provides for the Minister to issue a permit to modify work schedules to something other than eight hours in a day and 40 hours in a week.

In 1991-1992, 149 permits were issued under section 170 to allow the modification of hours of work schedules.

A provision exists in the legislation for hours of work to be averaged in establishments where the work necessitates irregular hours because of seasonal or other factors. This means that employees have no regularly scheduled hours or have regularly scheduled hours which vary from time to time. The employer may then average the working hours of employees over a selected period from two to 52 weeks.

When an averaging period is for up to 13 weeks, a notice to Labour Canada is required. When a longer averaging period is required, an authorization must be given to the employer by the Minister of Labour.

In the fiscal year ending March 31, 1992, 26 authorizations to average hours over a period longer than 13 weeks were issued, and 42 notifications of averaging hours of work over a period not exceeding 13 weeks were received.

According to subsection 176(l) of Part III of the Canada Labour Code, an employer or an employer's organization may make application to the Minister in order that employees may work hours in excess of the maximum hours allowable.

Durée du travail

Selon une disposition de l'article 170, de la partie III du *Code canadien du travail*, le Ministre peut accorder une dérogation permettant le dépassement de l'horaire normal de travail de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

En 1991-1992, 149 dérogations ont été accordées en vertu de l'article 170 permettant la modification de l'horaire normal de travail.

Pour les établissements où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail, en raison de facteurs saisonniers ou autres, la loi prévoit l'établissement d'une moyenne des heures de travail. Les employés de ces établissements n'ont pas d'horaire fixe ou ont un horaire fixe qui varie de temps à autre. L'employeur peut alors établir la moyenne des heures de travail des employés sur une période allant de deux à 52 semaines.

Lorsque la période de calcul de la moyenne est de 13 semaines ou moins, l'employeur doit en donner avis à Travail Canada. Lorsqu'une période plus longue est requise, l'employeur doit obtenir l'autorisation du Ministre du Travail.

Au cours de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1992, le Ministre a accordé 26 autorisations d'effectuer le calcul de la moyenne des heures de travail sur plus de 13 semaines et il a reçu 42 notifications d'effectuer ce même calcul sur 13 semaines ou moins.

En vertu du paragraphe 176(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, un employeur ou une organisation patronale peut présenter au Ministre une demande de dérogation pour une durée de travail supérieure au maximum autorisé.

Under this subsection, the Minister issued 22 permits granting hours to be worked in excess of the prescribed weekly maximum hours of work.

Where a permit has been issued under section 176 to work excess hours, a report must be made in writing to the Minister in accordance with subsection 176(5), stating the number of employees who did the work and the number of hours each of them worked.

Consequently, 466 reports were received advising that 20,676 employees had worked a total of 230,020.14 hours in excess of the prescribed weekly maximum hours of work.

There is a provision in the legislation under subsection 177(l) for employees to work excess hours in the case of emergency to the extent that is necessary to prevent serious interference with the ordinary working of the affected industrial establishment. Emergency work would be performed in case of accident to machinery, equipment, plant or persons; urgent and essential work to be done to machinery, equipment or plant; or other unforeseen or unpreventable circumstances.

In such cases, a report must be made in writing to the Minister according to subsection 177(2).

In the fiscal year 1991-1992, 26,801 employees were reported as having worked 239,589.82 additional hours under emergency conditions beyond the weekly maximum hours prescribed by the Code.

A provision exists in section 175 of Part III of the Canada Labour Code for the Governor in Council to make regulations regarding hours of work.

En vertu de ce paragraphe, le Ministre a accordé 22 dérogations permettant le dépassement de la durée hebdomadaire maximale fixée.

L'employeur bénéficiaire d'une dérogation accordée en vertu de l'article 176 permettant le dépassement de la durée maximale doit adresser au Ministre, conformément au paragraphe 176(5), un rapport écrit indiquant le nombre d'employés ayant accompli le travail ainsi que le nombre d'heures excédentaires de travail de chacun d'eux.

Le Ministère a reçu 466 rapports d'employeurs l'informant que 20 676 employés avaient travaillé au total 230 020,14 heures de plus que le maximum hebdomadaire fixé.

Selon le paragraphe 177(1) du *Code*, la durée maximale hebdomadaire prévue peut être dépassée en cas d'urgence, mais seulement dans la mesure où c'est nécessaire pour ne pas compromettre le fonctionnement normal de l'établissement touché et dans le cas d'un accident mécanique ou humain, de travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'équipement ou d'autres circonstances imprévues ou inévitables.

En de tels cas, l'employeur doit adresser au Ministre un rapport écrit conformément au paragraphe 177(2) du *Code*.

Au cours de l'exercice financier 1991-1992, le Ministère a reçu des rapports d'employeurs l'informant que 26 801 employés avaient travaillé dans des situations d'urgence 239 589,82 heures de plus que le maximum hebdomadaire fixé par le *Code*.

En vertu de l'article 175 de la partie III du *Code canadien du travail*, le gouverneur en conseil peut établir des règlements régissant la durée du travail.

Two such sets of regulations are the West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations and the East Coast and Great Lakes Shipping Employees Hours of Work Regulations.

Both these sets of regulations provide for the accumulation of lay days. In the regulations, a lay day is defined as a day off work with pay to which an employee becomes entitled by working on board a ship for a number of days.

According to these regulations, the Minister may, by permit, authorize an accumulation of more than 45 lay days.

During the fiscal year 1991-1992, three permits were issued under subsection 4(4) of the West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations authorizing an accumulation of more than 45 lay days during a specific period.

During the fiscal year 1991-1992, no permits were issued under section 16 of the East Coast and Great Lakes Shipping Employees Hours of Work Regulations authorizing an accumulation of more than 45 lay days during a specific period.

Minimum Wages

Section 181 of Part III of the Canada Labour Code provides for regulations to be made regarding issues related to minimum wages.

Section 11 of the Canada Labour Standards Regulations deals with the subject of minimum wage as it relates to apprentices and trainees.

On peut citer à cet égard le *Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la côte ouest* et le *Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime sur la côte est et sur les Grands Lacs*.

Ces deux règlements prévoient le cumul de jours de relâche. Selon la définition qui en est donnée dans les règlements, un jour de relâche est un jour de congé payé auquel un employé a droit après avoir travaillé à bord d'un navire pendant un certain nombre de jours.

Selon ces règlements, le Ministre peut accorder une dérogation autorisant le cumul de plus de 45 jours de relâche.

Au cours de l'exercice financier 1991-1992, trois dérogations ont été accordées en vertu du paragraphe 4(4) du *Règlement sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la côte ouest* pour autoriser le cumul de plus de 45 jours de relâche durant une période donnée.

Au cours de l'exercice financier 1991-1992, aucune dérogation n'a été accordée en vertu de l'article 16 du *Règlement sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la côte est et sur les Grands Lacs* pour autoriser le cumul de plus de 45 jours de relâche durant une période donnée.

Salaire minimum

L'article 181 de la partie III du *Code canadien du travail* prévoit l'adoption de règlements régissant les questions liées au salaire minimum.

L'article 11 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* porte sur le salaire minimum des apprentis et des employés en formation.

An employer is exempted from the application of the minimum wage for employees who are being trained on the job if the employees are registered under, and paid according to, a provincial apprenticeship act or the employees are being trained under a training plan and at a rate approved by the Minister of Labour.

In the fiscal year 1991-1992, no exemptions from the application of the minimum wage provisions were issued under section 11 of the Canada Labour Standards Regulations.

Equal Wages

Section 182 of Part III of the Canada Labour Code empowers Labour Canada's inspectors to conduct equal pay inspections of federally regulated establishments and to refer apparent cases of gender discrimination in pay to the Canadian Human Rights Commission for investigation and resolution. Section 11 of the Canadian Human Rights Act makes it a discriminatory practice to pay men and women working in the same establishment different wages if their jobs are equal in value.

Since 1986 more than 1,000 employers in the federal jurisdiction have been contacted at least once by Labour Canada's field staff. Of the 825 employers that Labour Canada continues to monitor for purposes of equal pay implementation, more than 72 percent are taking independent action to comply with the legislation.

L'employeur est exempté de l'application des dispositions sur le salaire minimum en ce qui concerne les employés recevant une formation en cours d'emploi, si ces employés sont inscrits en vertu d'une loi provinciale sur l'apprentissage et rémunérés en vertu de celle-ci, ou s'ils participent à un programme de formation et sont rémunérés à un taux approuvé par le Ministre du Travail.

Au cours de l'exercice financier 1991-1992, aucune exemption de l'application des dispositions sur le salaire minimum n'a été accordée en vertu de l'article 11 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*.

Égalité des salaires

L'article 182 de la partie III du *Code canadien du travail* autorise les inspecteurs de Travail Canada à procéder à des inspections des établissements sous réglementation fédérale pour vérifier l'équité salariale et à renvoyer tout cas possible de discrimination fondée sur le sexe à la Commission canadienne des droits de la personne pour enquête et règlement. Selon l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le versement de salaires différents pour un travail de valeur égale à des hommes et à des femmes travaillant dans un même établissement constitue un acte discriminatoire.

Depuis 1986, le personnel de Travail Canada a communiqué au moins une fois avec plus de 1 000 employeurs relevant du palier de compétence fédérale. Sur les 825 employeurs auprès desquels Travail Canada continue d'assurer un suivi aux fins de mise en oeuvre de l'équité salariale, plus de 72 p. 100 prennent d'eux-mêmes des mesures pour se conformer à la législation.

In the fiscal year 1991-1992, Labour Canada visited 348 employers for the purpose of monitoring compliance and also conducted a special project to assess the effectiveness of the Equal Pay Program. A sample of 96 employers were surveyed, and the results demonstrated that 90 percent were taking the necessary action. The study further showed that almost 50 percent of those employers who had taken action, had completed pay equity implementation and made any required wage adjustments.

Au cours de l'année financière 1991-1992, Travail Canada a visité 348 employeurs afin de surveiller le degré de conformité au sein de leur organisation et a dirigé un projet spécial visant à évaluer l'efficacité du Programme d'équité salariale. Une enquête a été menée auprès d'un échantillon de 96 employeurs, et d'après les résultats, 90 p. 100 d'entre eux prenaient les mesures nécessaires. L'étude a aussi révélé qu'environ 50 p. 100 des employeurs qui avaient pris des mesures avaient achevé la mise en oeuvre du Programme d'équité salariale et avaient fait tous les rajustements de salaire qui s'imposaient.

The inspection phase of the program commenced in 1988-1989 and is now an on-going activity.

L'étape «inspection» du programme a commencé en 1988-1989 et est aujourd'hui une activité continue.

With the encouragement and aid of the Equal Pay Division, five employer associations in the broadcasting, interprovincial trucking, and airline industries have developed job evaluation plans to be used by their member companies in the implementation of equal pay programs.

Avec le soutien et l'aide de la Division de l'équité salariale, cinq associations d'employeurs des industries de la radiodiffusion, du camionnage interprovincial et du transport aérien ont mis au point des plans d'évaluation des emplois qu'utiliseront leurs compagnies membres pour mettre en oeuvre les programmes d'équité salariale.

The Division has developed and widely distributed information on equal pay and has given numerous training seminars and presentations to employers, employee groups, employer associations, unions, and other clients across Canada.

La Division a élaboré et diffusé à grande échelle de l'information sur l'équité salariale et a donné de nombreux ateliers de formation et des exposés à des employeurs, à des groupes d'employés, à des associations d'employeurs, à des syndicats et à d'autres clients dans tout le Canada.

Annual Vacations

Section 190 of Part III of the Canada Labour Code provides for regulations to be made regarding issues related to annual vacations.

Congés annuels

L'article 190 de la partie III du *Code canadien du travail* prévoit l'adoption de règlements régissant les questions liées aux congés annuels.

Section 14 of the Canada Labour Standards Regulations provides for Labour Canada to issue a waiver of an employee's right to annual vacation in respect of that designated year of employment.

The application of a waiver must be made jointly by the employer and the employee, and Labour Canada must be satisfied of the existence of exceptional circumstances.

In 1991-1992, 72 approvals to waive annual vacations were issued under section 14 of the Regulations.

Section 15 of the Canada Labour Standards Regulations provides for the postponement of annual vacations. Both the employer and the employee must file a written agreement with Labour Canada stating that both parties desire to postpone the vacation in respect of the designated year of employment.

No notifications of postponement of annual vacation were received under section 15 of the Regulations.

Section 183 of Part III of the Canada Labour Code defines a year of employment for the purpose of vacation pay as continuous employment of an employee by an employer either for a period of 12 consecutive months beginning with the date the employment began or any subsequent anniversary date thereafter or for a calendar year or other year approved by the Minister of Labour under section 16 of the Canada Labour Standards Regulations.

During 1991-1992, 105 approvals of a calendar year or other year of employment for vacation purposes were issued under section 16 of the Regulations.

En vertu de l'article 14 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, Travail Canada peut autoriser un employé à renoncer au congé annuel auquel il a droit pour une année donnée de son emploi.

La demande de renonciation doit être présentée conjointement par l'employeur, et l'employé, et Travail Canada doit s'assurer qu'il existe des circonstances exceptionnelles.

En 1991-1992, le Ministère a autorisé, en vertu de l'article 14 du Règlement, 72 renonciations à des congés annuels.

L'article 15 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* prévoit le report de congés annuels. L'employeur et l'employé doivent tous deux déposer auprès de Travail Canada une entente écrite précisant que les deux parties souhaitent reporter le congé pour une année d'emploi donnée.

En vertu de l'article 15 du Règlement, le Ministère n'a reçu aucun avis de report de congés annuels.

Selon la définition qui en est donnée à l'article 183 de la partie III du *Code canadien du travail*, une année de service aux fins de l'indemnité de congé annuel est une période d'emploi ininterrompue par le même employeur soit de 12 mois à compter de la date d'engagement ou du jour anniversaire de celui-ci, soit une année civile ou une autre année approuvée par le Ministre en vertu de l'article 16 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*.

En 1991-1992, le Ministère a, en vertu de l'article 16 du Règlement, autorisé dans 105 cas l'adoption d'une année civile ou d'une autre année comme année d'emploi pour le calcul des congés.

General Holidays

The Canada Labour Code, Division V, deals with general holidays. These general holidays are New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day.

The Code states in section 195 that any other holiday may be substituted for a general holiday provided that where the employees are represented by a trade union, the Minister is notified and, where there is no trade union, an application is made to the Minister.

Accordingly, in 1991-1992, 20 notifications of substitution for a general holiday were received under subsection 195(a) of the Code for classes of employees represented by a trade union, and 129 approvals to substitute a general holiday were issued under subsection 195(b) of the Code for classes of employees not represented by a trade union.

Group Termination of Employment

Subsection 214(l) of Part III of the Canada Labour Code provides for the establishment of a joint planning committee consisting of employer and employee representatives, following a notice to the Minister about an upcoming group termination of employment.

In 1991-1992, 8 joint planning committees were established to develop an adjustment program assisting employees being terminated.

Jours fériés

La section V du *Code canadien du travail* porte sur les jours fériés qui sont le 1er janvier, le Vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

Selon l'article 195 du *Code*, ces jours fériés prévus peuvent être remplacés par des jours de congé, ayant dès lors valeur de jours fériés, lorsque le Ministre en est avisé par écrit, dans le cas d'employés représentés par un syndicat, ou lorsqu'une demande en ce sens est présentée au Ministre, dans le cas d'employés non représentés par un syndicat.

En 1991-1992, le Ministère a reçu, en vertu du paragraphe 195(a) du *Code*, 20 avis de substitution d'un jour férié dans le cas de catégories d'employés représentés par un syndicat, et a accordé 129 autorisations en vertu du paragraphe 195(b) du *Code* relatives à la substitution d'un jour férié dans le cas de catégories d'employés non représentés par un syndicat.

Licenciements collectifs

Selon le paragraphe 214(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, aussitôt après avoir transmis au Ministre un avis de licenciements collectifs prochains, l'employeur procède à la constitution d'un comité mixte de planification composé de représentants de l'employeur et des employés.

En 1991-1992, 8 comités mixtes de planification ont été constitués pour élaborer un programme d'adaptation pour aider les employés licenciés.

Under section 228 of Part III of the Canada Labour Code, the Minister may waive the application of the provisions of Division IX of the Code regarding group termination of employment.

During the fiscal year ending March 31, 1992, one waiver was granted affecting 93 employees.

Unjust Dismissal

Under subsection 240(1) of Part III of the Canada Labour Code, any person who has completed 12 consecutive months of continuous employment by an employer and who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement may make a complaint in writing, within 90 days, to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.

During the fiscal year 1991-1992, 952 complaints of unjust dismissal were received under subsection 240(1). Of these complaints, four resulted from the granting of an extension of time to file a complaint and 55 were found to be inadmissible.

During the same period, 336 unjust dismissal complaints were settled, resulting in 14 employees being reinstated in their position and 280 employees receiving $1,433,188.44 as monetary compensation.

One hundred and forty-five complaints were withdrawn, and 287 complaints were referred to adjudication.

En vertu de l'article 228 de la partie III du *Code canadien du travail*, le Ministre peut accorder une exemption de l'application des dispositions de la section IX du *Code* portant sur les licenciements collectifs.

Au cours de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1992, une exemption a été accordée visant 93 employés.

Congédiement injuste

En vertu du paragraphe 240(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur dans les 90 jours qui suivent la date du congédiement si, d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins 12 mois pour le même employeur et si, d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

Au cours de l'exercice financier 1991-1992, le Ministère a reçu, en vertu du paragraphe 240(1), 952 plaintes pour congédiement injuste dont quatre résultant d'une prorogation de délai pour formuler une plainte et dont 55 étaient non recevables.

Pendant la même période, 336 plaintes pour congédiement injuste ont été réglées, ce qui a permis à 14 employés d'être réintégrés dans leur emploi et à 280 autres de recevoir 1 433 188,44 $ en compensation pécuniaire.

Cent quarante-cinq plaintes ont été retirées et 287 autres ont été soumises à l'arbitrage.

Administration and General

Under subsection 254(l) of Part III of the Canada Labour Code an employer is required, at the time of making any payment of wages to an employee, to furnish the employee with a statement in writing setting out: the period for which the payment is made; the number of hours for which the payment is made; the rate of wages; details of the deductions made from the wages; and the actual sum being received by the employee. The Minister may, by order, exempt any employer from any or all of these requirements according to subsection 254(2).

During 1991-1992, no orders were issued under subsection 254(2) exempting employers from the requirement to provide a pay statement at the time of making any payment of wages to employees.

Inspectors under the Canada Labour Code, Part III, are granted certain powers to enable them to ensure compliance with the legislation regarding labour standards and equal pay. They respond to complaints and conduct programmed inspections.

During the year, 1,450 programmed inspections were carried out under the authority of Part III of the Canada Labour Code. Of these, 1,186 individual violations under the provisions of the Code were determined, resulting in wage arrears recoveries of $481,797.33.

During that same period, 2,856 complaints were made under the authority of Part III of the Canada Labour Code. With regard to these complaints, 2,435 violations were determined, resulting in employees recovering $1,575,777.04.

Application et dispositions générales

Selon le paragraphe 254(1) de la partie III du *Code canadien du travail*, l'employeur est tenu, en versant son salaire à un employé, de lui fournir un bulletin de paie indiquant la période de rémunération, le nombre d'heures rémunérées, le taux du salaire, le détail des retenues prélevées sur le salaire et le montant net reçu par l'employé. Le Ministre peut, par arrêté, exempter un employeur en tout ou en partie des obligations énoncées au paragraphe 254(2).

Au cours de 1991-1992, aucun arrêté n'a été pris en vertu du paragraphe 254(2) exemptant un employeur de l'obligation de fournir à l'employé un bulletin de paie au moment où il lui verse son salaire.

La partie III du *Code canadien du travail* accorde aux inspecteurs certains pouvoirs leur permettant d'assurer le respect des lois relatives aux normes du travail et à l'équité salariale. Ces inspecteurs répondent aux plaintes formulées et procèdent aux inspections prévues dans le *Code*.

Au cours de l'année, on a effectué 1 450 inspections en application de la partie III du *Code canadien du travail*; elles ont permis de relever 1 186 infractions individuelles et de recouvrer des arriérés de salaire totalisant 481 797,33 $.

Durant la même période, 2 856 plaintes ont été formulées en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*. À la suite de ces plaintes, 2 435 infractions ont été déterminées et les employés ont touché 1 575 777,04 $.